

F H R.
Hd-29-07-02
16018

MASUK PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ALMA JAYA
Y O D YAKARTA

LITERIMA : 29 JUL 2002

INVENTARISASI : 063/FH/Hd-07 Pen/02.

KLASIFIKASI : R.f.340/Pn/p.

SELESAI DIPROSES : 23 JUL 2002



0500023681

R FH.
7/1-24-6-02
1610P.

KAJIAN WANITA



Perpustakaan UAJY



0500023967

LAPORAN PENELITIAN

**IMPLIKASI PASAL 31 AYAT (1) DAN (3) JO PASAL 34
UU NO 1 TAHUN 1974 TERHADAP PENERAPAN KEBIJAKAN
DI BIDANG KETENAGAKERJAAN BAGI TENAGA KERJA
PEREMPUAN PADA PERUSAHAAN PERCETAKAN**

Oleh :

**Imma Indra Dewi W, SH
Y. Sari Murti Widiyastuti, SH, MHum**

**DIBIAYAI PROYEK PENGKAJIAN DAN PENELITIAN ILMU PENGETAHUAN
TERAPAN DENGAN SURAT PERJANJIAN NO 096/LIT/BPPK/SDM/IV/2002
DIREKTORAT PEMBINAAN PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
OKTOBER, TAHUN 2002**

kaw

F H R.
H2-28-07-02
16018


MILIK PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PADJARAN YOGYAKARTA	
LITERIMA :	29 JUL 2002
INVENTARISASI :	063/FH/H2-07 Pen/02.
KLASIFIKASI :	Rf.340/Pen/p.
SELESAI/DIPROSES :	23 JUL 2002



0500023681

HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN KAJIAN WANITA

1. a. Judul Penelitian : IMPLIKASI PASAL 31 AYAT
(1) DAN (3) JO PASAL 34
UU NO 1 TAHUN 1974
TERHADAP PENERAPAN
KEBIJAKAN DI BIDANG
KETENAGAKERJAAN BAGI
TENAGA KERJA PEREMPUAN
PADA PERUSAHAAN
PERCETAKAN
- b. Bidang Ilmu : Hukum
- c. Kategori Penelitian : Menunjang Pembangunan
2. Ketua Peneliti
- a. Nama lengkap : Imma Indra Dewi W, SH
- b. Jenis kelamin : Perempuan
- c. Golongan pangkat dan NIP : Penata /III c/
NPP: 07.95.551
- d. Jabatan fungsional : Lektor
- e. Jabatan struktural : -
- f. Fakultas : Hukum
- g. Pusat penelitian : Universitas Atma Jaya
Yogyakarta
3. Jumlah peneliti : 2 orang
- Nama anggota peneliti : Y. Sari Murti W, SH, MHum
4. Lokasi penelitian : Propinsi DIY dan
DKI Jakarta
5. Kerjasama dengan institusi lain
- a. Nama institusi : -
- b. Alamat : -
6. Lama penelitian : 10 bulan
7. Biaya yang diperlukan : Rp. 6.000.000,00
- Sumber dana:
- a. Depdikbud : Rp. 6.000.000,00
- b. Lain-lain (swadaya) : Rp.
- Jumlah : Rp. 6.000.000,00
- (Terbilang : Enam Juta Rupiah)

 MILIK PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA	
Diterima	: 24 OCT 2002
Inventarisasi	: 065/FH/Hal-10 Pen/02
Klasifikasi	: R-f 340/Per/i
Salinan Dikirim	: 25 OCT 2002

Yogyakarta, 21 Oktober 2002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum



FAKULTAS
HUKUM
(OUB: Ohim S, SH, MHum)

Ketua Peneliti,

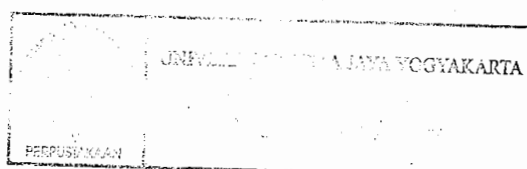
(Imma Indra Dewi W, SH)

Menyetujui,

Ketua Lembaga Penelitian



LEMBAGA
PENELITIAN UNIVERSITAS
(Ch. Evi Utami Mediastika, ST, Ph.D)



ABSTRAK

IMPLIKASI PASAL 31 AYAT (1) DAN (3) JO PASAL 34 UU No 1 TAHUN 1974 TERHADAP PENERAPAN KEBIJAKAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA PERUSAHAAN PERCETAKAN

Oleh :

- 1) Imma Indra Dewi W, SH
- 2) Y. Sari Murti Widiyastuti, SH, M.Hum

Penelitian bertujuan untuk memberikan usulan/rekomendasi untuk penyempurnaan pembagian kedudukan dan kewajiban suami istri dalam keluarga menurut Pasal 31 ayat (1) dan (3) jo Pasal 34 UU No. 1 Tahun 1971 yang telah berdampak terhadap ketidakadilan perlakuan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, terutama dalam hal penerapan sistem pengupahan, pemberian peluang untuk mengembangkan diri serta menduduki jabatan, serta penyempurnaan bagi peraturan-peraturan di bidang ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan hak dan kewajiban bagi tenaga kerja laki-laki dan perempuan.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan dengan menggunakan alat pengumpulan data studi dokumen. Data primer diperoleh melalui penelitian lapangan dengan cara membagikan kuesioner kepada 104 responden dan wawancara dengan 4 responden.

Lokasi penelitian di Propinsi DIY dan DKI Jakarta. Teknik pengambilan sampel purposive sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam bidang pembinaan dan pengembangan pada perusahaan responden tidak terjadi diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan Konvensi ILO No 111. Namun dalam penerapan kebijakan pengupahan pada perusahaan responden masih terdapat diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita. Hal ini bertentangan dengan Konvensi ILO No 100 dan Konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan. Faktor yang secara tidak langsung mendukung terjadinya diskriminasi tersebut adalah pengaturan Pasal 31 ayat (1) dan (3) jo Pasal 34 ayat (1) dan (2) UU Perkawinan, yang telah dibentuk oleh pembentuk undang-undang dengan dilatar belakangi oleh budaya patriarkhi.

**IMPLICATION OF ARTICLE 31 PARAGRAPH (1) AND (3) JO ARTICLE
34 UU NO 1/1974 TOWARD IMPLEMENTATION POLICY IN
MANPOWER FIELD FOR WOMAN MANPOWER IN PRESS
INTERPRISE**

By :

- 1) Imma Indra Dewi W
- 2) Y. Sari Murti Widiyastuti

The research aims to recommend position and duty state completion of husband and wife in the family according to Article 31 Paragraph (1) and (3) jo Article 34 UU No.1/1974 impacted toward unfairness of treatment between man manpower and woman manpower especially in that case of fee delivery system, giving opportunity for self development, sit on duty, and complete for regulations in manpower field, especially related to right and duty for man manpower and woman manpower.

The data used in this research are secondary and primary data. The secondary data was collected by doing library research using documentary study as instrument for data collecting. The primary data was collected by carrying out field research in which for 89 respondent were questioned and 4 were interviewed.

The research was carried out in Yogyakarta Special Province and Jakarta Special Mathercity Province. Sample were taken by using purposive method.

The research result indicate any development and advisory applied shows that any discrimination toward woman manpower, and this in turn brought according implementation with No 111 ILO Convention. Shows that implementation of fee delivery policy in that interprise still of carrying discrimination toward woman manpower. In that case contradicted with No 100 ILO Convention and Remission All of Discrimination Toward Woman Convention. The factor was not immedeatily carrying of the discrimination was regulation in Article 31 Paragraph (1) and (3) jo Article 34 Paragraph (1) and (2) Law of Marriage which made from policy maker still used a patriarchi culture.

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Abstrak	iv
Daftar Isi	vi
Kata Pengantar	viii
Bab I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
Bab II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kedudukan Laki-Laki (Suami) dan Perempuan (Istri) Menurut UU No 1 Tahun 1974	7
B. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Secara Umum	10
C. Ketentuan Khusus Bagi Tenaga Kerja Perempuan	13
D. Kedudukan Tenaga Kerja Wanita dalam Hukum	15
E. Perlindungan terhadap Buruh	19
Bab III. TUJUAN DAN KONTRIBUSI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	24
B. Kontribusi Penelitian	24
Bab IV. METODE PENELITIAN	
A. Sifat Penelitian	25
B. Cara Penelitian	25
Bab V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Penerapan Kebijakan bidang Pembinaan dan Pengembangan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Pada Perusahaan Responden	30

B. Penerapan Kebijakan bidang Pengupahan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Pada Perusahaan Responden	37
C. Analisis Keterkaitan antara Beberapa Pasal dalam UU No 1 Tahun 1974 terhadap Kebijakan Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Pada Perusahaan Responden	45
Bab. VI. KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	48
B. Saran	48
Daftar Pustaka	ix
Lampiran 1	xi
Lampiran 2	xii

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kasih, karena berkatnya maka kami dapat menyelesaikan laporan penelitian yang berjudul "IMPLIKASI PASAL 31 AYAT (1) DAN (3) JO PASAL 34 UU No 1 TAHUN 1974 TERHADAP PENERAPAN KEBIJAKAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA PERUSAHAAN PERCETAKAN".

Selesainya laporan hasil penelitian ini tidak terlepas dari adanya bantuan dan dorongan, serta keterlibatan berbagai pihak. Oleh sebab itu disampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

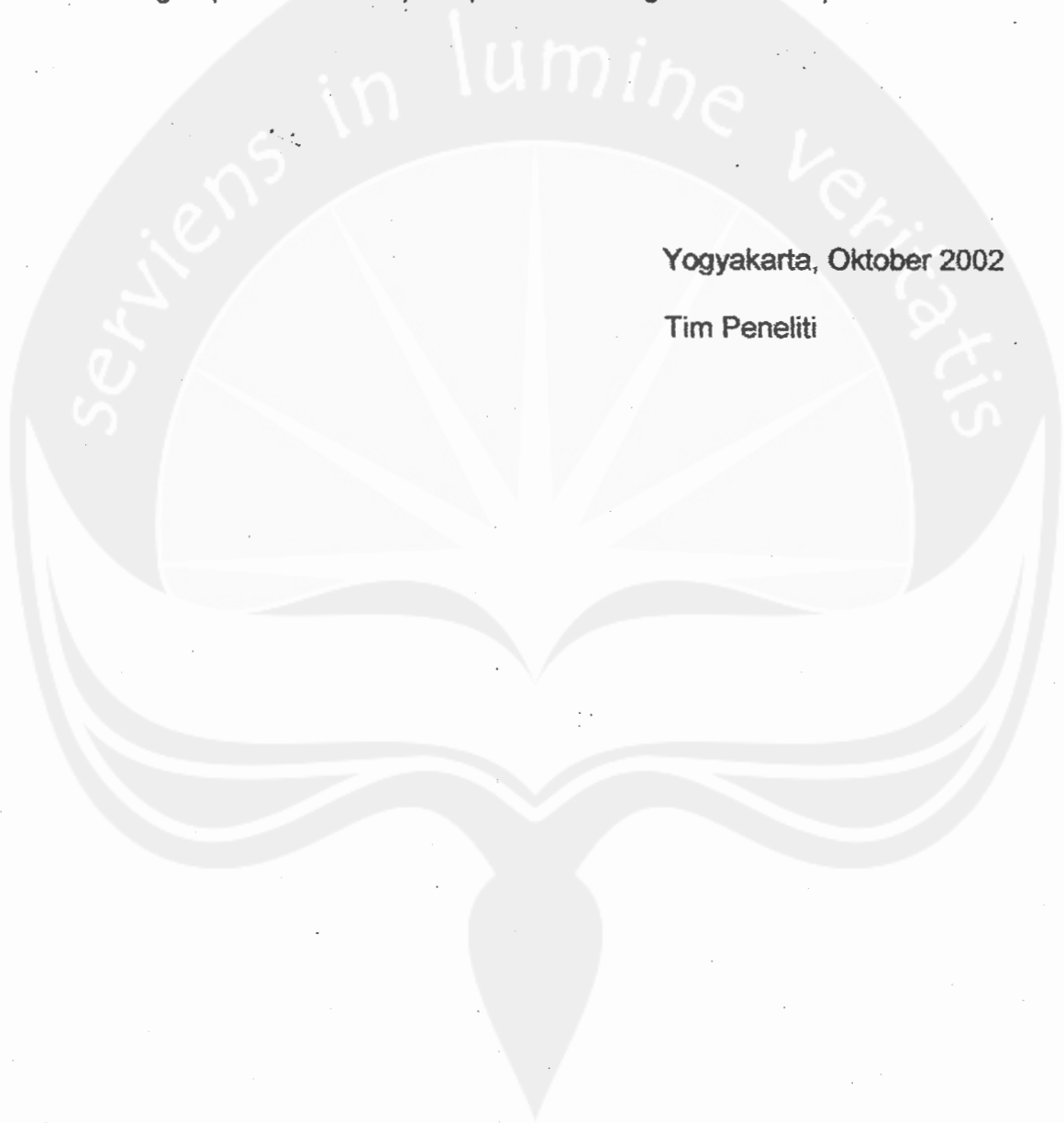
1. Prof. Dr. Jajah Koswara, Direktur Pembinaan Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat Ditjen. Dikti Departemen Pendidikan Nasional
2. Dr. Surya Dharma MPA, Kepala Sub. Dit. Pembinaan Penelitian Ditjen Dikti
3. Dr. T. Nazimuddin Nizam, Sekretaris URGE
4. Drs. Sutomo, Pemimpin Proyek Pengkajian dan Penelitian Ilmu Pengetahuan Terapan
5. Drs. E. Kusumadmo, MM, Rektor Universitas Atma Jaya Yogyakarta
6. Bapak OJB Ohim Sindudisastra selaku Dekan Fakultas Hukum UAJY
7. Lembaga Penelitian Universitas Atma Jaya Yogyakarta, yang telah memberi kesempatan dan biaya demi terselenggaranya penelitian ini

8. Semua pihak yang telah membantu baik secara moril dan spirituil,
sehingga penelitian dan laporannya dapat selesai

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa masih terdapat banyak
kekurangan dalam penyusunan laporan hasil penelitian ini oleh karena itu
sumbangan pemikiran dari para pembaca sangat kami harapkan.

Yogyakarta, Oktober 2002

Tim Peneliti



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada dasarnya dalam suatu rumah tangga kewajiban untuk mencari nafkah dibebankan kepada suami, sementara istri dibebani kewajiban mengelola rumah tangga. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 34 Undang-Undang No 1 tahun 1974 tentang Perkawinan. Artinya pasal ini telah menentukan kewajiban antara suami istri dalam suatu perkawinan.

Apabila dikaji lebih jauh, pembagian ini sebenarnya berpangkal pada ketentuan Pasal 31 ayat (3) Undang-Undang Perkawinan tersebut yang menegaskan bahwa suami adalah kepala rumah tangga dan istri adalah ibu rumah tangga. Konsekuensinya suami adalah pemimpin suatu rumah tangga, meskipun hal ini bukan berarti bahwa suami adalah atasan bagi istri maupun anak-anaknya. Penegasan ini dapat disimpulkan dari isi Pasal 31 ayat (1) dan (3) Undang-Undang Perkawinan yang menyatakan bahwa kedudukan antara suami istri dalam perkawinan adalah seimbang.

Pengaturan di atas tampaknya berlanjut sampai ke pembagian hak dan kewajiban utama antara suami istri. Hal ini dapat diketahui dengan menafsirkan ketentuan Pasal 31 ayat (3) jo 34 UU No 1 tahun 1974. Dari kedua pasal tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa konsekuensi atas pemberian kedudukan sebagai kepala keluarga terhadap seorang

suami, maka kepadanya dibebankan kewajiban untuk mencari nafkah bagi kelangsungan hidup keluarga. Berarti undang-undang ini secara tidak langsung telah menegaskan bahwa urusan penyediaan anggaran bagi kebutuhan hidup rumah tangga merupakan tanggung jawab suami meski meski besar kecilnya sangat tergantung pada kemampuannya. Sebaliknya dalam kapasitasnya sebagai ibu rumah tangga seorang istri harus mampu mengalokasikan dan mengelola -berapapun besarnya- nafkah yang telah diterima dari suami agar dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarga. Hal ini mengakibatkan adanya pembatasan akses perempuan terhadap segala sumber daya dan menempatkan perempuan pada posisi subordinat terhadap suaminya. (Nursyahbani Katjasungkana, 1997, hal. 9). Sementara itu Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Perkawinan menegaskan bahwa kedudukan serta hak antara suami dan istri adalah seimbang, baik dalam hubungan kekeluargaan maupun dalam hubungan kemasyarakatan.

Pada akhirnya nilai yang ada dalam Undang-Undang Perkawinan tersebut juga berdampak terhadap cara masyarakat memperlakukan dan memberikan kesempatan pada kaum perempuan dalam berbagai bidang kehidupan. Salah satu diantaranya adalah di bidang ketenagakerjaan.

"Ketentuan-ketentuan yang mengatur perlindungan perempuan didasarkan pada definisi sosial tentang perempuan dan laki-laki yakni bahwa laki-laki adalah kepala keluarga dan pencari nafkah utama sedangkan perempuan adalah pengurus rumah tangga, walaupun dia bekerja hanyalah penambah pendapatan keluarga. Definisi ini tentu bertentangan dengan kenyataan sosialnya dimana sejak dulu kala kaum perempuan telah bekerja di luar rumah

bahkan hasil Susenas 1994 menunjukkan bahwa setiap 7 (tujuh) rumah tangga satu diantaranya dikepalai oleh perempuan dan 3 (tiga) dari 4 (empat) kepala rumah tangga perempuan adalah janda." (Nursyahbani Katjasungkana, 1997, hal. 10)

Berdasar hasil penelitian Th. Anita Christiani dan Imma Indra Dewi W tentang "Tinjauan Yuridis-Sosiologis Terhadap Pelaksanaan Pasal 34 Ayat (1) UU No 1 Tahun 1974" yang dilakukan di Kabupaten Sleman diperoleh gambaran bahwa dari 60 keluarga sebagai sampel yang diteliti secara acak ternyata 25 diantaranya keperluan ekonomi keluarga diperoleh dari istri yang bekerja. Berarti fungsi pencari nafkah yang ada dalam masyarakat di wilayah ini tidak dijalankan oleh suami tetapi oleh istri. Ironisnya kenyataan ini tidak didukung oleh pelepasan kedudukan suami sebagai kepala rumah tangga, karena 63% dari 60 responden menyatakan bahwa kedudukan itu masih berada di tangan suami dan hanya 33% yang menyatakan bahwa kedudukan itu berpindah pada ibu. (Anita Christiani, 1999) Selain itu hasil penelitian Ken Suratiyah yang ditulis kembali dalam makalahnya pada Forum Komunikasi Bidang Peranan Wanita, Dirjen Dikti, Proyek Peningkatan Peranan Masyarakat yang berjudul "Industri Pangan Rumah Tangga" juga ditemukan bahwa perempuan seringkali kehilangan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan informasi karena banyak ditujukan pada laki-laki yang dianggap sebagai kepala rumah tangga. (Tim Studi ELSAM, hal. 13)

Kondisi demikian juga ditemukan di wilayah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasar hasil observasi yang pernah dilakukan

pada beberapa perusahaan, khususnya perusahaan percetakan, ternyata selain tidak mendapatkan akses bagi pengembangan sumber daya misalnya pelatihan, kadang tenaga kerja perempuan juga mendapatkan diskriminasi mengenai sistem penggajian yang dilakukan terhadapnya, meskipun mempunyai pekerjaan dan kedudukan jabatan yang sama dengan tenaga kerja pria. Diskriminasi yang terjadi misalnya dengan menganggap tenaga kerja perempuan tetap sebagai lajang, meskipun telah menikah. Akibatnya tenaga kerja tersebut akan kehilangan hak atas tunjangan beras yang nilainya dihitung sesuai ukuran keluarga, tunjangan anak dan lain-lain. Hasil observasi tersebut diperkuat oleh data hasil kajian Medelina K. Henintio sebagaimana dikutip oleh majalah HIDUP yang menunjukkan bahwa perempuan masih menerima upah 60-70% daripada laki-laki. Jadi kalau laki-laki dibayar Rp. 1000,00 (seribu rupiah), perempuan dibayar Rp. 600,00 (enam ratus rupiah)-Rp. 700,00 (tujuh ratus rupiah). Dalam hal produktivitas, perempuan dipandang mempunyai produktivitas yang rendah dibanding laki-laki, karena perempuan harus melahirkan, mengasuh anak sehingga ada pembenaran bahwa karena produktivitasnya rendah maka upahnya/gajinya juga rendah. Masih ditambah lagi adanya anggapan bahwa perempuan itu bekerja untuk membantu suami atau hanya perpanjangan dari aktivitas domestiknya (Majalah HIDUP, No 13 Tahun LV)

Hal ini tentu merugikan pihak tenaga kerja perempuan, terlebih bila pada keluarga tersebut istri telah mengambil alih kewajiban suami sebagai

pencari nafkah utama. Kondisi ini terjadi karena "seorang perempuan dianggap bukan pencari nafkah utama maka ia tidak diberikan tunjangan sebagaimana rekannya yang laki-laki" (*Nursyahbani Katjasungkana, 1997, hal. 15*) Selain itu keadaan ini juga bertentangan dengan Konvensi ILO no 100 tahun 1951 yang menegaskan bahwa tenaga kerja laki-laki dan perempuan seharusnya memperoleh upah yang sama atas pekerjaan dan jabatan yang sama nilainya.

Beberapa kondisi di atas menyebabkan dunia kerja yang dimasuki perempuan menjadi sorotan ILO. Meski perempuan dewasa ini semakin banyak yang memasuki dunia kerja namun yang memegang posisi puncak jumlahnya masih terlalu sedikit. Dalam laporannya ILO menyatakan bahwa perempuan yang jumlahnya sekitar 40% angkatan kerja dunia, menghadapi langit-langit kaca ketika mereka mencoba posisi puncak di bidang bisnis dan politik (mentok). Hanya 3% perempuan di seluruh dunia menduduki posisi eksekutif puncak. Meski menduduki posisi puncak namun perempuan mendapat upah lebih rendah daripada laki-laki. Delapan negara pimpinan tertingginya perempuan, sementara kurang dari 14% yang menjadi ahli hukum dan 1% pemimpin serikat buruh adalah perempuan.

Perbaikan terhadap keadaan tersebut harus dilakukan karena hal itu tidak saja akan menguntungkan perempuan tetapi juga akan menguntungkan laki-laki pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Upaya perbaikan harus dimulai dari pemerintah dalam arti

memperbaiki produk-produk hukum yang mencerminkan tatanan yang adil khususnya terhadap kaum perempuan serta menjaga agar tatanan tersebut benar-benar dilaksanakan. Permasalahan di atas merupakan hal mendesak yang harus mendapatkan pemecahan dari para pihak yang terkait, sehingga penelitian mengenai hal tersebut sangat penting untuk segera dilakukan.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasar uraian pada latar belakang dapat dirumuskan permasalahan:

“Apakah pembagian kedudukan serta kewajiban antara suami dan istri dalam keluarga menurut Pasal 31 ayat (1) dan (3) jo Pasal 34 UU No. 1 Tahun 1971 berpengaruh terhadap kebijakan di bidang ketenagakerjaan yang memperlihatkan perlakuan tidak adil antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, terutama dalam hal penerapan sistem pengupahan, pemberian peluang untuk mengembangkan diri serta menduduki jabatan?”

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kedudukan Laki-laki (Suami) dan Perempuan (Istri) Menurut UU No 1 Tahun 1974

Menurut ketentuan Pasal 31 UU No 1 Tahun 1971 ditegaskan bahwa :

Ayat (1):

Hak dan kedudukan istri adalah seimbang dengan hak dan kedudukan suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dalam masyarakat

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pasal tersebut, diantaranya adalah pemberian istilah hak dan kedudukan, pemakaian kata seimbang, serta penggunaan frase pergaulan hidup bersama masyarakat. Pertama penggunaan kata hak dan kedudukan. Pada pasal tersebut tidak digunakan istilah hak dan kewajiban karena ketentuan ini bermaksud untuk menjelaskan posisi istri secara hukum dalam keluarga maupun masyarakat.

Kedua penggunaan kata seimbang. Dipilihnya kata seimbang menurut Wahyono Darma Brata sangat sesuai karena seimbang bukan berarti sama. Lebih lanjut Wahyono mengatakan bahwa suami dan istri sebagai laki-laki dan perempuan memang tidak dapat dipersamakan, karena secara kodrat mereka berbeda. Selain itu laki-laki bukanlah lawan perempuan, karena mereka merupakan pasangan, sehingga dengan

demikian kedudukannya tidak dapat dipersamakan tetapi dapat diseimbangkan. (Wahyono Darma Brata, 1997, hal. 26)

Ketiga penggunaan frase pergaulan hidup bersama masyarakat. Maksud dari frase ini adalah untuk memberikan kesempatan bagi perempuan khususnya yang telah berstatus sebagai istri agar secara otomatis dapat mengaktualisasikan dirinya dalam kehidupan di tengah masyarakat. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan bekerja. Meskipun demikian istri tidak boleh menganggap suami sebagai saingannya, sehingga dalam rangka proses aktualisasi dirinya itu istri harus menganggap suami sebagai mitranya yang sejajar. Berdasar pada uraian itu Wahyono menyatakan bahwa pasal ini telah meletakkan dasar emansipasi bagi perempuan, khususnya yang telah bersuami. (Wahyono Darma Brata, 1997, hal. 27)

Pada bagian lain dari pasal ini ditegaskan bahwa suami adalah kepala keluarga dan istri ibu rumah tangga. Ketentuan ini dicantumkan dalam ayat (3) Pasal 31 UU No 1 Tahun 1974. Dampak dari pengaturan terdapat dalam Pasal 34 Undang-Undang tersebut. Adapun bunyi lengkapnya adalah sebagai berikut :

Ayat (1):

Suami wajib melindungi istrinya dan memberikan segala sesuatu keperluan hidup berumah tangga sesuai dengan kemampuannya

Ayat (2):

Istri wajib mengatur urusan rumah tangga sebaik-baiknya

Ayat (3):

Jika suami atau istri melalaikan kewajibannya masing-masing dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan.

Berarti sebagai seorang kepala keluarga suami dibebani kewajiban untuk mencari nafkah bagi kepentingan hidup bersama dalam rumah tangga itu sebatas kemampuannya. Sebaliknya istri dibebani kewajiban untuk mengelola rumah tangga yang berarti pula bahwa kepadanya diwajibkan untuk mengelola pendapatan yang diperoleh dari suami berapapun besarnya sesuai kemampuan suami. Akibat penetapan ini sering diasumsikan bahwa seorang suami merupakan pencari nafkah utama, sedangkan istri bukanlah yang utama, melainkan hanya membantu saja. Pandangan ini ternyata berdampak terhadap segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh suami ataupun istri. Akibatnya dalam masyarakat muncul diskriminasi-diskriminasi yang lebih sering merugikan pihak perempuan ataupun istri. Padahal berdasar hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa posisi suami sebagai pencari nafkah utama pada saat ini telah mengalami pergeseran. Tidak sedikit istri harus berperan sebagai pencari nafkah utama bagi keluarganya, tetapi peran pengelola rumah tangga tetap juga dipegang oleh istri. (Anita Christiani, 1999, hal. 48)

Hal ini tentu saja bertentangan dengan kehendak baik pembentuk undang-undang, karena rumusan ini dibuat bukan bertujuan untuk melahirkan diskriminasi baru bagi perempuan, tetapi berfungsi untuk menyeimbangkan peranan laki-laki sebagai suami dan perempuan sebagai istri. Apabila terjadi diskriminasi dan penumpukan beban pada istri baik sebagai pencari nafkah maupun sebagai pengelola rumah

tangga, berarti telah terjadi penafsiran yang tidak sesuai dengan maksud undang-undang itu sendiri. Selain itu terjadinya diskriminasi terhadap istri juga bertentangan dengan Konvensi PBB tentang Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No 8 tahun 1984.

B. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Secara Umum

Lahirnya perjanjian kerja akan melibatkan dua pihak yaitu buruh dan majikan, yang masing-masing memiliki hak serta kewajiban. Berbicara tentang hak dan kewajiban buruh pada dasarnya sangat luas dan beragam, karena tiap-tiap pihak dapat memperjanjikan apa yang akan menjadi hak serta kewajibannya. Secara garis besar yang menjadi kewajiban majikan menurut Djumialdji adalah:

1. membayar upah buruh
2. memberi istirahat mingguan
3. mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja
4. memberi surat keterangan
5. bertindak sebagai majikan yang baik
6. memberi pengobatan dan perawatan kepada buruh yang sakit atau mendapat kecelakaan (*Djumialdji, 1997, hal.40 – 78*)

Berkaitan dengan kewajiban bertindak sebagai majikan yang baik Lalu Husni mengatakan bahwa kewajiban itu berarti bahwa majikan harus berbuat dan bertindak sebijaksana mungkin sesuai dengan apa yang

seharusnya berdasar ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan dilakukan sebaik-baiknya dan apa yang seharusnya berdasar ketentuan hukum harus dicegah dan dihindari, dibiasakan untuk dicegah, dihindari dan tidak dilakukan dengan penuh ketaatan. (*Lalu Husni, 1997: hal. 74*)

Menurut UU No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Keamanan Kerja, yang dimaksud kewajiban pengusaha berkaitan dengan keamanan dan keselamatan kerja meliputi:

1. memberi kesehatan badan, kondisi mental dan tenaga fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya; maupun pekerja yang sudah ada secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan disetujui oleh petugas pengawas
2. menunjukkan dan menjelaskan pada tenaga kerja yang baru tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi serta bahaya lingkungan kerja, pengamanan dan alat perlindungan tempat kerja, alat perlindungan diri bagi tenaga kerja, cara dan sikap aman dalam bekerja
3. menempatkan syarat tertulis tentang keselamatan kerja yang diwajibkan pada perusahaannya
4. memasang semua gambar keselamatan kerja dan bahan pembinaan yang lain di tempat yang mudah terlihat pada lingkungan perusahaannya
5. menyediakan alat perlindungan diri pekerja secara cuma-cuma

Adapun kewajiban pengusaha menurut Keputusan Menteri Tenaga

Kerja RI No. KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Ganti Kerugian di Perusahaan adalah memberi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang ganti kerugian apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Walaupun demikian bukan berarti setiap terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengusaha mempunyai kewajiban untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang ganti kerugian, tetapi hanya pada pemutusan hubungan kerja yang memenuhi syarat tertentu seperti diatur undang-undang itu saja yang menimbulkan kewajiban pada pengusaha.

Pada dasarnya yang dimaksud dengan kewajiban buruh menurut Djumialdji adalah sebagai berikut:

1. melakukan pekerjaan
2. mentaati tata tertib perusahaan
3. wajib membayar denda dan ganti rugi
4. bertindak sebagai buruh yang baik
5. mentaati tata tertib rumah tangga majikan

Berkaitan dengan keselamatan dan keamanan kerja UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menyatakan bahwa yang menjadi kewajiban buruh adalah:

1. memberi keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas
2. memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan

3. memenuhi dan mentaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan
4. meminta kepada pengusaha agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan

Kewajiban-kewajiban para pihak itu di sisi yang lain adalah merupakan hak dari pihak lawannya, sehingga suatu kewajiban dari buruh sebenarnya adalah merupakan hak bagi pengusaha dan demikian pula sebaliknya berlaku terhadap kewajiban pengusaha.

C. Ketentuan Khusus Bagi Tenaga Kerja Perempuan

Disamping hak dan kewajibannya secara umum tenaga kerja wanita juga mempunyai beberapa ketentuan khusus dalam menjalankan pekerjaannya. Pada umumnya ketentuan tersebut dibuat untuk melindungi kepentingan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja wanita itu sendiri. Ketentuan-ketentuan tersebut misalnya seperti yang diatur dalam Konvensi ILO No 45 yang telah diratifikasi oleh pemerintah Belanda dengan Stb. 1937 No 15 dan dinyatakan berlaku di Indonesia dengan Stb. 1937 No 219 Mengenai Kerja Wanita Dalam Semua Macam Tambang Di Bawah Tanah. Sejalan dengan Konvensi tersebut dalam UU No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja juga diatur mengenai ketentuan khusus mempekerjakan tenaga kerja wanita. Diantaranya adalah wanita dilarang bekerja di pertambangan atau lubang-lubang tanah serta tempat-tempat yang berbahaya bagi kesusilaannya. Demikian pula apabila tidak karena

sifat pekerjaannya memang harus dikerjakan oleh wanita maka dilarang untuk mempekerjakan wanita pada malam hari. Hal ini diatur demi kepentingan dan kesehatan wanita sebagai calon ibu atau dengan kata lain untuk melindungi kesehatan reproduksi tenaga kerja wanita. Selain itu apabila suatu perusahaan terpaksa harus mempekerjakan wanita pada malam hari maka diwajibkan untuk menyediakan kendaraan untuk menjemput dan mengantar tenaga kerja dari rumah sampai tempat kerja dan sebaliknya.

Berkaitan dengan kesehatan reproduksi wanita, maka pada kondisi tertentu tenaga kerja wanita berhak untuk mendapatkan cuti. Pemberian cuti tersebut pada dasarnya tidak boleh mengakibatkan berkurangnya pemberian upah terhadap tenaga kerja wanita. Cuti-cuti tersebut meliputi cuti hamil, cuti haid, dan cuti gugur kandungan. Masing-masing cuti lamanya diatur sebagai berikut, untuk cuti hamil adalah 3 bulan, cuti haid 2 hari dan cuti gugur kandungan dapat diberikan maksimal sampai dengan 3 bulan.

Ketentuan lain yang mendukung secara tegas pemberian perlindungan bagi kesehatan reproduksi tenaga kerja wanita tersebut adalah Pasal 2 ayat (4) huruf d Keputusan Menteri Tenaga Kerja No KEP-150/KEP/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Pada pasal tersebut ditegaskan bahwa perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap

tenaga kerjanya karena alasan menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan. Pada Pasal 2 ayat (4) huruf e keputusan menteri tersebut juga ditegaskan bahwa perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja wanita yang melaksanakan tugas menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Dicantumkannya kata-kata peraturan perundang-undangan dalam pasal tersebut menimbulkan penafsiran bahwa ketentuan ini tidak selalu harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun kesepakatan kerja bersama dan secara otomatis pasti akan berlaku dalam masyarakat karena ketentuan undang-undang ini sudah mengaturnya.

D. Kedudukan Tenaga Kerja Wanita dalam Hukum

Dari hasil penelusuran terhadap beberapa peraturan perburuhan yang dilakukan oleh Teten Masduki beserta kawan-kawannya yang tergabung dalam YLBHI dapat diketahui bahwa penetapan UMR yang dilakukan oleh pemerintah selama ini berdasar pada KFM yang mengandung bias jender. Standar tersebut dipengaruhi oleh asumsi dasar bahwa buruh adalah laki-laki dan berstatus lajang, sehingga posisi buruh perempuan semakin terpojok dan lemah dalam masyarakat. Buruh perempuan kemudian masuk dalam katagori masyarakat miskin, karena beberapa kepentingannya tidak terakomodasi. Pada bagian lain dari hasil penelitiannya Teten Masduki juga menyatakan bahwa masyarakat

cenderung memberikan jabatan tertentu untuk dipegang oleh laki-laki, sedangkan perempuan hanya dapat memegang posisi-posisi tertentu yang dikaitkan dengan sifatnya, misalnya perempuan jarang diberikan kedudukan sebagai Kepala Bagian. (Teten Masduki, 1998, hal. 33-34)

Berdasar hasil penelitian Ken Suratiyah yang ditulis kembali dalam makalahnya pada Forum Komunikasi Bidang Peranan Wanita, Dirjen Dikti, Proyek Peningkatan Peranan Masyarakat yang berjudul "Industri Pangan Rumah Tangga" juga ditemukan bahwa perempuan seringkali kehilangan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan informasi karena banyak ditujukan pada laki-laki yang dianggap sebagai kepala rumah tangga. (Tim Studi ELSAM, hal. 13) Hasil penelitian lainnya seperti yang dilakukan oleh Tim dari Lapera pada sebuah perusahaan tekstil di Kawasan Jawa Tengah menyatakan bahwa cuti menstruasi yang diambil oleh seorang buruh perempuan akan berdampak pada berkurangnya perolehan upah. Hal ini seperti diungkapkan oleh Amanah selaku salah seorang responden yang menyatakan bahwa:

".....Seorang gadis kalau sedang menstruasi bisa sampai 3 atau 4 hari. Berarti seorang buruh perempuan muda akan kehilangan uang perangsang sebesar lamanya menstrurasinya. Lalu akan kehilangan uang lainnya yang hanya diketahui oleh bagian keuangan; apa itu keadilan atau kewajiban perempuan?" (Agung Wibawanto, 1998, hal. 91)

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sari Murti Widiyastuti dan Agung M Harsiwi terhadap dosen wanita di lingkungan Kopertis wilayah V juga menunjukkan bahwa pada kenyataannya dosen perempuan

cenderung untuk mencari peluang sendiri agar dapat mengaktualisasikan dirinya. Institusi tempat dimana dosen perempuan bekerja ternyata cenderung melewatkan kesempatan itu bagi dosen wanita. Artinya institusi cenderung memberikan kesempatan kepada dosen laki-laki untuk beraktualisasi. (*Sari Murti Widiyastuti, 2000, hal. 65*)

Meskipun tidak semua hasil penelitian yang dipaparkan dalam uraian di atas berkaitan dengan kondisi pekerja wanita pada sektor industri khususnya percetakan, namun dari gambaran tersebut dapat diketahui bahwa baik peraturan kebijakan bidang ketenagakerjaan maupun pelaksanaan kebijakannya kadang-kadang masih memberikan perlakuan yang tidak adil terhadap hak pekerja perempuan. Walaupun demikian pada pekerja perempuan tetap dituntut untuk memenuhi kewajiban yang sama seperti halnya tenaga kerja laki-laki. Keadaan ini tentu saja bertentangan dengan Konvensi ILO No 100 tahun 1951 tentang pengupahan yang sama terhadap buruh perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya, serta Konvensi ILO No 111 tentang larangan diskriminasi mengenai Pekerjaan dan Jabatan.

Dalam Konvensi ILO No 100 ditegaskan bahwa dalam jabatan dan pekerjaan yang sama nilainya maka tenaga kerja perempuan dan laki-laki berhak atas upah yang sama. Pengertian sama disini berarti sama juga dalam hal pemberian komponen-komponen upah. Adapun komponen upah yang ditetapkan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No SE-07/MEN/1990 meliputi upah pokok, tunjangan tetap, dan

tunjangan tidak tetap. Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan pada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Tunjangan tetap merupakan suatu pembayaran teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok. Tunjangan ini juga tidak didasarkan atas kehadiran tenaga kerja, misalnya tunjangan anak, tunjangan istri, tunjangan beras, dan lain-lain. Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, diberikan secara tidak tetap dan waktunya juga tidak tetap. Tidak seperti tunjangan tetap yang tidak didasarkan atas kehadiran tenaga kerja maka tunjangan tidak tetap didasarkan pada kehadiran tenaga kerja. Berdasarkan surat edaran tersebut ditegaskan bahwa fasilitas, bonus, dan tunjangan hari raya tidak termasuk dalam komponen upah

Lebih lanjut dalam Konvensi ILO No 111 ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan larangan diskriminasi atas pekerjaan dan jabatan yang sama meliputi juga larangan untuk melakukan diskriminasi dalam memberi kesempatan untuk memperoleh pelatihan dan ketrampilan. Jadi berdasarkan konvensi ini setiap tenaga kerja wanita dan pria mempunyai peluang yang sama untuk menduduki suatu jabatan tertentu, mendapatkan pekerjaan, serta memperoleh kesempatan mengembangkan diri.

E. Perlindungan Terhadap Buruh

Buruh dalam kenyataannya mempunyai peranan yang penting untuk menjalankan perusahaan, sehingga sudah selayaknya apabila buruh mendapatkan perlindungan cukup memadai bagi kepentingan kesehatan dan keselamatannya. Pelaksanaan perlindungan ini dapat dijalankan baik dengan memberikan tuntunan, maupun meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. (Lalu Husni, 1997: hal. 76) Jadi perlindungan pekerja disini akan meliputi :

1. Norma Keselamatan Kerja: meliputi keselamatan kerja berkaitan dengan mesin, pesawat; alat kerja bahan, proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan kerja
2. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan: meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan bagi perumahan pekerja
3. Norma Kerja: meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak kesusilaan, ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing yang diakui pemerintah, kewajiban

sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara gairah dan moral kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi dan menjaga perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta moral

4. Kepada Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, dan ahli warisnya berhak mendapat ganti rugi.

(G. Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, 1982: hal. 43-44)

Berkaitan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja itu maka Imam Soepomo mengungkapkan bahwa pada dasarnya perlindungan itu dapat dibagi menjadi 3 macam yaitu:

1. Perlindungan ekonomis: yaitu perlindungan yang mempunyai tujuan untuk memberikan penghasilan yang layak bagi kehidupan sehari-hari tenaga kerja dan keluarganya, sekalipun si pekerja dalam kondisi tak mampu kerja. Perlindungan ini diwujudkan dalam bentuk jaminan sosial
2. Perlindungan sosial: adalah perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, sehingga memungkinkan pekerja mengenyam dan mengembangkan perikehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota suatu masyarakat dan keluarga. Perlindungan ini biasa disebut kesehatan kerja

3. Perlindungan teknis: merupakan perlindungan yang mempunyai kaitan dengan upaya penjagaan pekerja dari kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah oleh perusahaan. Perlindungan ini disebut sebagai keselamatan kerja. (Imam Soepomo, 1982: hal. 136)

Di Indonesia pada saat ini untuk memberikan perlindungan terhadap kepentingan sosial buruh oleh pemerintah diundangkanlah UU No 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Lahirnya UU No 3 tahun 1992 ini diikuti dengan PP No 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek sebagai peraturan pelaksana dari undang-undang tersebut serta Keppres No 22 tahun 1993 tentang Penyakit yang timbul akibat kerja, dan Permenaker No 5/MEN/1993. Jaminan Sosial menurut undang-undang ini adalah merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk bantuan yang berupa uang sebagai pengganti adanya sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal.

Adanya pengertian jaminan sosial tenaga kerja seperti yang dimuat dalam UU No 3 tahun 1992 menunjukkan bahwa hukum perburuhan di Indonesia saat ini memberikan pengertian yang sempit terhadap arti jaminan sosial itu sendiri. Hal ini disebabkan karena bentuk jaminan sosial

tenaga kerja yang ada dalam UU No 3 tahun 1992 dapat digolongkan ke dalam jenis usaha yang berupa bantuan sosial dan asuransi sosial.

Pengertian jaminan sosial sebenarnya meliputi usaha-usaha yang berupa:

- a. *pencegahan dan pengembangan, yaitu di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (social security)*
- b. *pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat dikelompokkan dalam pengertian bantuan sosial (social assistance)*
- c. *pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perusahaan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain yang dapat dikategorikan dalam sarana sosial (social infra structure) (Lalu Husni, 1997: hal. 80)*

Menurut UU No 3 tahun 1992 serta PP No 14 tahun 1993 program-program jamsostek meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan. Program-program jamsostek ini diselenggarakan dan dikelola oleh PT. ASTEK, suatu badan swasta yang ditunjuk oleh pemerintah untuk menanganinya.

Khususnya terhadap tenaga kerja perempuan juga diberikan perlindungan berupa batasan waktu kerja terutama jika pihaknya bekerja pada malam hari yaitu antara pukul 22.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi. Apabila terpaksa mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari maka harus sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu bagi tenaga kerja perempuan juga dilarang bekerja pada pekerjaan yang menurut sifat, tempat, dan keadaannya berbahaya bagi kesusilaan. Perempuan juga tidak boleh mengerjakan pekerjaan

yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya. Ketentuan ini diatur dalam UU No 1 tahun 1951 serta dalam UU No 12 tahun 1948. Mengenai ketentuan tersebut Nursyahbani Katjasungkana berkomentar bahwa:

"Pembagian kerja secara seksual dalam keluarga ternyata berdampak pula pada posisi perempuan di tempat kerja. Berbagai ketentuan yang ada dalam UU No 1 Tahun 1951, yang melarang perempuan untuk bekerja di malam hari, di dalam tambang ataupun di tempat alat-alat berat jelas merefleksikan pandangan masyarakat terhadap perempuan (Sebagai makhluk lemah dengan fungsi utama sebagai istri dan ibu). Pembatasan ini dengan sendirinya juga telah membatasi akses perempuan kepada jenis pekerjaan tersebut." (Nursyahbani Katjasungkana, 1997, hal. 10)

BAB III

TUJUAN DAN KONTRIBUSI PENELITIAN

A. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini diadakan dengan tujuan guna memberikan usulan/rekomendasi untuk penyempurnaan pembagian kedudukan dan kewajiban suami istri dalam keluarga menurut Pasal 31 ayat (1) dan (3) jo Pasal 34 UU No. 1 Tahun 1971 yang telah berdampak terhadap ketidakadilan perlakuan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, terutama dalam hal penerapan sistem pengupahan, pemberian peluang untuk mengembangkan diri serta menduduki jabatan, serta penyempurnaan bagi peraturan-peraturan di bidang ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan hak dan kewajiban bagi tenaga kerja laki-laki dan perempuan.

B. KONTRIBUSI PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pemecahan masalah pembangunan hukum, berkaitan dengan perlakuan adil bagi tenaga kerja perempuan, terutama akibat pengaturan hukum terhadap kedudukan laki-laki dan perempuan dalam rumah tangga. Bagi ilmu pengetahuan, diharapkan dapat menambah wawasan berpikir dan memberikan sumbangan ide-ide terutama bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya.

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. SIFAT PENELITIAN

Sifat penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian *yuridis normatif* yaitu suatu penelitian yang sasaran utamanya adalah norma hukum dengan pendekatan yuridis dan didukung dengan penelitian lapangan. Norma hukum yang menjadi sasaran penelitian ini adalah norma hukum yang terdapat di dalam UU No 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan serta norma hukum yang ada dalam berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pembinaan dan pengembangan serta pengupahan.

B. CARA PENELITIAN

1. Penelitian Kepustakaan

- a. Merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder dari buku-buku, literatur, dokumen-dokumen, perundang-undangan yang berkaitan dan mendukung bidang penelitian.
- b. Bahan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum yang meliputi:
 - 1) Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat berupa norma dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan seperti UU No 12 Tahun 1948 jo UU No 1 Tahun 1951, UU No 14 Tahun 1969, PP No



8 Tahun 1981, UU No 1 Tahun 1970, Konvensi ILO No 100,
Konvensi ILO No 111

2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa hasil penelitian, maupun Kesepakatan Kerja Bersama, Perjanjian Kerja serta Peraturan Perusahaan pada Perusahaan percetakan yang bersangkutan dan lain-lain

3) Bahan hukum tertier yaitu bahan hukum yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun sekunder

c. Sarana penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan bidang-bidang yang diteliti.

2. Penelitian lapangan

a. Merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data primer dengan cara terjun langsung ke lapangan memilih obyek penelitian tertentu yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti.

b. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari masyarakat khususnya pelaku usaha penerbitan serta pegawai perempuan dengan status menikah yang bekerja pada perusahaan tersebut. Lokasi penelitian yang dipilih adalah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Daerah Khusus Ibukota

Jakarta. Adapun pertimbangannya adalah di daerah tersebut terdapat perusahaan penerbitan yang sudah lama beroperasi dan memiliki karyawan perempuan.

- c. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive non random sampling* yaitu metode pengambilan sampel dengan mendasarkan pada ciri-ciri tertentu, sehingga setiap anggota populasi tidak diberi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Ciri-ciri tertentu tersebut adalah:

1) Perusahaan

Perusahaan percetakan yang ada di wilayah DIY dan DKI Jakarta yang mempekerjakan minimum 10 tenaga kerja wanita

2) Tenaga Kerja Wanita

Tenaga kerja wanita tetap yang sudah menikah pada perusahaan percetakan di wilayah DIY dan DKI Jakarta

- d. Responden dalam penelitian ini adalah para pihak yang dianggap mempunyai kaitan erat dengan masalah dalam penelitian, yaitu:

1) Kepala Bagian Personalia Perusahaan:

- a) Andi Offset, Yogyakarta
- b) Kanisius, Yogyakarta
- c) Liberty, Yogyakarta
- d) PT. Gramedia, Jakarta

2) Karyawan Perempuan Perusahaan:

- a) Andi Offset, Yogyakarta

- b) Kanisius, Yogyakarta
- c) Liberty, Yogyakarta
- d) PT. Gramedia, Jakarta
- e. Sarana pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara

3. Jalannya Penelitian

Dalam tahap ini, langkah-langkah yang ditempuh terdiri atas 3 tahap yaitu:

a. Tahap persiapan

Pada tahap persiapan ini dimulai dengan kegiatan prasurvey guna mencari dan mengumpulkan data permulaan, dilanjutkan dengan pengajuan usulan penelitian ke Dikti untuk mendapatkan dana penelitian. Setelah mendapat persetujuan dari Dikti, kemudian dilanjutkan dengan melakukan kegiatan berikutnya, berupa penyusunan kuesioner panduan wawancara, pengurusan ijin penelitian dan lain sebagainya.

b. Tahap pelaksanaan

Tahap ini terdiri atas 2 tahap yang meliputi :

1) Pelaksanaan dalam penelitian kepustakaan

Pada tahap ini dilakukan kegiatan berupa pengumpulan dan pengkajian data sekunder, yang terdiri atas hasil-hasil penelitian, buku-buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah perkawinan dan ketenagakerjaan

2) Pelaksanaan dalam penelitian lapangan

Pada tahap ini setelah lokasi penelitian dan responden ditentukan, dilanjutkan dengan pengumpulan data primer yang dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner dan mengadakan wawancara pada para responden agar mendapat data atas permasalahan yang telah dirumuskan

c. Tahap penyelesaian

Pada tahap penyelesaian dilakukan berupa evaluasi hasil penelitian, penentuan kuesioner yang valid dan tidak serta melakukan analisis data secara menyeluruh yang selanjutnya disusun sebuah laporan hasil penelitian

4. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh kemudian analisis secara *kualitatif*, yaitu suatu metode analisis data yang tidak berdasar pada angka-angka (*non-statistik*) tetapi berdasarkan pada apa yang dinyatakan responden kemudian dirangkai dalam kalimat-kalimat yang logis. Adapun metode berpikir yang digunakan adalah metode berpikir *induktif*, yaitu suatu pola pikir yang mendasarkan pada hal yang khusus kemudian ditarik kesimpulan secara umum.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari 85 kuesioner yang disebar kepada responden tenaga kerja wanita di 4 perusahaan percetakan yang berada di wilayah DIY dan DKI Jakarta hanya 67 kuesioner yang kembali dan dapat digunakan sebagai data dalam penelitian. Sementara dari 4 kuesioner yang disebar kepada pihak perusahaan hanya 3 kuesioner saja yang kembali. Meskipun demikian kuesioner untuk perusahaan bukan merupakan satu-satunya data dari perusahaan karena peneliti juga dilakukan pengecekan silang dengan cara mengadakan wawancara di bagian personalia.

A. PENERAPAN KEBIJAKAN BIDANG PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA PERUSAHAAN RESPONDEN

Berdasar hasil penelitian terhadap para responden dapat diperoleh data dengan kualifikasi sebagai berikut.

1. Tenaga kerja wanita dengan masa kerja kurang dari 10 tahun

Jumlah responden dengan masa kerja kurang dari 10 tahun adalah 12 responden. Masa kerja pada golongan ini berkisar antara 5 sampai 9 tahun. Sebanyak 3 responden (25%) dari perusahaan yang sama menyatakan bahwa di perusahaan tempat mereka bekerja tidak ada program pembinaan dan pengembangan, sementara 9 responden (75%)

berpendapat sebaliknya.

Dari 9 responden yang menjawab bahwa di perusahaan tempat mereka bekerja, 8 responden (8,9%) menyatakan bahwa program pembinaan dan pengembangan yang diselenggarakan bertujuan untuk menambah ketrampilan yang mendukung tugas tenaga kerja wanita di perusahaan itu. Sementara itu 1 (seorang) responden (1,1%) menyatakan ada alasan lain, yaitu penambahan wawasan berpikir dan cara pengambilan keputusan. Adapun program pembinaan dan pengembangan menurut para responden umumnya diwujudkan dalam bentuk pelatihan atau kursus-kursus. Sementara bentuk program pembinaan dan pengembangan yang berupa lokakarya menempati urutan kedua.

Kesembilan responden juga menyatakan bahwa syarat untuk mengikuti program pembinaan dan pengembangan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja wanita adalah kebutuhan tugasnya yang memerlukan peningkatan ketrampilan. Selain itu juga dinyatakan bahwa saat mengikuti program pembinaan dan pengembangan, hak mereka atas upah tidak terpengaruh. Artinya responden tetap menerima upah penuh meskipun harus meninggalkan pekerjaannya untuk mengikuti program pembinaan dan pengembangan.

Berdasar hasil penelitian diketahui bahwa apabila tenaga kerja wanita dipromosikan untuk suatu jabatan tertentu maka secara umum syarat yang harus dipenuhi adalah prestasi kerjanya di perusahaan tersebut. Jawaban ini menempati urutan pertama yang dipilih oleh

responden. Syarat lainnya yang menempati urutan kedua adalah latar belakang pendidikan dan ketrampilan tenaga kerja wanita yang diharapkan akan mendukung tugasnya, sedangkan urutan ketiga adalah jenis kelamin dan masa kerja.

Berdasarkan jawaban responden yang masa kerjanya kurang dari 10 tahun tersebut nampak bahwa sebagian besar perusahaan telah memiliki dan menjalankan program pembinaan bagi tenaga kerjanya. Program tersebut dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawannya, dilaksanakan tanpa diskriminasi gender serta tidak ada pemotongan upah selama tenaga kerja tersebut mengikuti program pembinaan. Sementara itu, syarat-syarat yang berkenaan dengan promosi jabatan bagi tenaga kerja wanita memperlihatkan bahwa sebagian besar memakai ukuran-ukuran obyektif seperti prestasi kerja maupun jenjang pendidikan.

2. Tenaga kerja wanita dengan masa kerja selama 10 tahun atau lebih

Jumlah responden dengan masa kerja 10 tahun atau lebih sebanyak 55 responden. Masa kerja pada golongan ini berkisar antara 10 sampai 20. Berdasar hasil penelitian, sebanyak 10 responden (18%) menyatakan di perusahaan tempat mereka bekerja tidak ada program pembinaan dan pengembangan, sementara 45 responden (82%) menyatakan sebaliknya.

Dari 45 responden yang menjawab bahwa di perusahaan tempat

mereka bekerja 38 responden (8,4%) menyatakan bahwa program pembinaan dan pengembangan ditujukan untuk menambah ketrampilan yang mendukung tugas tenaga kerja wanita di perusahaan itu dan 17 responden (3,8%) menyatakan ada alasan lain, yaitu untuk memperbaiki kinerja pengambil keputusan, agar lebih memahami psikologi tenaga kerja, menguasai manajemen konflik, menambah wawasan, dan menambah relasi. Adapun program pembinaan dan pengembangan menurut para responden umumnya diwujudkan dalam bentuk pelatihan atau kursus-kursus. Sementara program pembinaan dan pengembangan selain pelatihan dan kursus-kursus menempati urutan kedua serta biasanya diselenggarakan dalam bentuk seminar, *job training* ataupun lainnya. Lokakarya merupakan kegiatan yang jarang dilakukan dalam rangka usaha pembinaan dan pengembangan tenaga kerja wanita.

Para responden yang menyatakan ada program pembinaan dan pengembangan di perusahaan juga menyatakan syarat yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja wanita untuk mengikuti program tersebut adalah kebutuhan tugasnya memerlukan peningkatan ketrampilan dan ini merupakan syarat terbesar yang dipilih para responden. Syarat lainnya adalah prestasi dari tenaga kerja wanita itu sendiri. Pada urutan ketiga syarat yang dipilih adalah jabatan yang dipegang oleh tenaga kerja wanita dan yang terakhir adalah jenis kelamin. Selain itu juga dinyatakan oleh seluruh responden bahwa saat mengikuti program pembinaan dan pengembangan hak mereka atas upah tidak akan terpengaruh. Artinya

responden tetap menerima upah penuh meskipun harus meninggalkan pekerjaannya untuk mengikuti program pembinaan dan pengembangan.

Berdasar hasil penelitian dapat diketahui bahwa apabila tenaga kerja wanita dipromosikan untuk suatu jabatan tertentu maka secara umum syarat yang harus dipenuhi adalah prestasi kerjanya di perusahaan tersebut. Jawaban ini menempati urutan pertama yang dipilih oleh responden. Syarat lainnya yang menempati urutan kedua adalah ketrampilan tenaga kerja wanita yang diharapkan akan mendukung tugasnya. Urutan ketiga yang dipilih responden adalah latar belakang pendidikan, sementara masa kerja menduduki urutan selanjutnya dan pilihan terakhir jatuh pada jenis kelamin.

Berdasarkan jawaban responden yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun tersebut nampak bahwa sebagian besar perusahaan ternyata telah memiliki dan menjalankan program pembinaan bagi tenaga kerjanya. Program tersebut dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kinerja tenaga kerjanya, dilaksanakan tanpa diskriminasi gender serta tidak ada pemotongan upah selama tenaga kerja tersebut mengikuti program pembinaan. Sementara itu, syarat-syarat yang berkenaan dengan promosi jabatan bagi tenaga kerja wanita memperlihatkan bahwa sebagian besar memakai ukuran-ukuran yang obyektif seperti prestasi kerja maupun jenjang pendidikan.

3. Bagian personalia perusahaan

Berdasar hasil penelitian, seluruh responden (100%) menyatakan bahwa di perusahaan mereka ada program pembinaan dan pengembangan. Program tersebut ditujukan untuk menambah ketrampilan yang mendukung tugas tenaga kerja wanita di perusahaan itu. Salah satu dari responden juga menyatakan selain tujuan di atas ada juga tujuan lain yang hendak diraih perusahaan dengan program tersebut. Diantaranya adalah untuk menambah wawasan dan pengalaman tenaga kerja wanita.

Pada perusahaan yang diteliti diperoleh jawaban bahwa program ini umumnya diwujudkan dalam bentuk pelatihan atau kursus-kursus. Dua perusahaan lainnya juga menyatakan selain pelatihan dan kursus pihaknya masih menyelenggarakan atau memberi kesempatan pada tenaga kerja wanita untuk mengikuti lokakarya, serta satu perusahaan menyatakan selain kedua bentuk kegiatan di atas pihaknya masih menyelenggarakan atau mengikutkan tenaga kerja wanitanya dalam program seminar, *job training*, ataupun lainnya.

Faktor kebutuhan merupakan syarat utama yang ditetapkan oleh perusahaan dan harus dipenuhi oleh para tenaga kerja wanita. Faktor lain yang disyaratkan adalah prestasi tenaga kerja wanita itu sendiri, serta jabatan yang dipangkunya (2 perusahaan yang menyatakan demikian). Sementara faktor jenis kelamin bukan merupakan syarat utama untuk mengikuti program pembinaan dan pengembangan. Selain itu dinyatakan oleh seluruh responden bahwa saat mengikuti program pembinaan dan

pengembangan, hak tenaga kerja wanita atas upah tidak terpengaruh. Artinya, perusahaan tetap memberikan upah penuh meskipun tenaga kerja wanita harus meninggalkan pekerjaannya untuk mengikuti program pembinaan dan pengembangan.

Selain itu, berkenaan dengan masalah promosi jabatan dapat diketahui bahwa tenaga kerja wanita yang dipromosikan untuk jabatan tertentu oleh perusahaan secara umum harus menunjukkan prestasi dan ketrampilan di perusahaan tersebut. Faktor lain yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja wanita, seperti yang disyaratkan oleh salah satu perusahaan adalah masa kerja serta, sementara satu perusahaan lainnya menetapkan bahwa latar belakang pendidikan juga menjadi dasar pertimbangan perusahaan untuk mempromosikan jabatan.

Dengan memperhatikan data yang telah diperoleh maka dapat diketahui bahwa pada perusahaan yang diteliti dapat dikatakan secara umum tidak terjadi diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita, terutama dalam hal pengadaan program pembinaan dan pengembangan. Hal ini terlihat dari pernyataan sebagian besar responden bahwa meskipun tenaga kerja wanita harus meninggalkan pekerjaannya karena mengikuti program pembinaan dan pengembangan, maka kondisi tersebut tidak berpengaruh terhadap haknya atas upah. Demikian juga hak atas promosi faktor utama yang harus dipenuhi tenaga kerja wanita adalah prestasi, artinya faktor jenis kelamin tidak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan dapat tidaknya seorang tenaga kerja wanita dipromosikan.

Kondisi ini sesuai dengan ketentuan Konvensi 111 yang menyatakan bahwa larangan diskriminasi atas pekerjaan dan jabatan yang sama meliputi juga larangan untuk melakukan diskriminasi dalam memberi kesempatan untuk memperoleh pelatihan dan ketrampilan. Jadi berdasar konvensi ini setiap tenaga kerja wanita dan pria mempunyai peluang yang sama untuk menduduki suatu jabatan tertentu, mendapatkan pekerjaan, serta memperoleh kesempatan mengembangkan diri.

B. PENERAPAN KEBIJAKAN BIDANG PENGUPAHAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA PERUSAHAAN RESPONDEN

Berdasar hasil penelitian terhadap para responden dapat diperoleh data dengan kualifikasi sebagai berikut.

1. Tenaga kerja wanita dengan masa kerja kurang dari 10 tahun

Jumlah responden dengan masa kerja kurang dari 10 tahun adalah 12 responden. Masa kerja pada golongan ini berkisar antara 5 sampai 9 tahun. Berdasar hasil penelitian sebagian besar responden menyatakan bahwa dasar pemberian upah bagi tenaga kerja adalah Peraturan Daerah tentang UMP atau UMK. Dasar lainnya adalah Kesepakatan Kerja Bersama yang dibuat antara serikat pekerja dan perusahaan serta dasar terakhir yang digunakan adalah Peraturan Perusahaan.

Secara umum responden menyatakan bahwa komponen upah yang diterima meliputi upah pokok. Selain itu urutan kedua, responden berpendapat bahwa komponen upah juga meliputi tunjangan tetap yang

terdiri dari tunjangan beras dan tunjangan tidak tetap yang terdiri atas tunjangan transport dan kesehatan. Beberapa responden dari satu perusahaan juga menyatakan bahwa pihaknya dapat memperoleh tunjangan anak dan beras serta kesehatan untuk anak sepanjang dapat membuktikan dengan surat keterangan yang sah bahwa suaminya tidak mempunyai pekerjaan. Perkecualian ini hanya diberlakukan untuk 3 orang anak saja.

Dari hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa status perkawinan tidak berpengaruh dalam penerapan pengupahan, karena seluruh responden menyatakan tidak ada perbedaan pengupahan antara tenaga kerja wanita yang sudah menikah dan yang belum menikah. Berkaitan dengan kenaikan upah faktor yang paling menentukan menurut para responden adalah prestasi kerja, setelah itu baru faktor masa kerja. Adapun penggunaan kesempatan hak cuti oleh tenaga kerja wanita menurut 8 responden (7%) tidak mempengaruhi pemberian upah pada tenaga kerja wanita, sedangkan 4 lainnya (3%) menyatakan bahwa hal itu berpengaruh dalam pemberian upah.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dalam hal pemberian upah, tenaga kerja wanita masih mendapat perlakuan diskriminatif. Hal ini nampak pada tidak diberikannya tunjangan yang sama antara tenaga kerja wanita dan pria yang telah menikah. Juga dalam pemberian tunjangan antara tenaga kerja wanita yang sudah dan belum menikah, semuanya menerima kebijakan pengupahan dengan komponen yang

sama, sementara sebenarnya antara orang yang sudah dan belum menikah mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang berbeda. Meskipun ada satu perusahaan yang berusaha untuk mengurangi perlakuan diskriminatif tersebut dengan memberikan dispensasi pemerian tunjangan anak dan keperluan bersa, serta kesehatan untuk anak, tetapi hal ini masih menunjukkan adanya perlakuan diskriminatif karena tenaga kerja wanita tetap tidak mendapat tunjangan suami dan untuk mendapatkannya tenaga kerja wanita harus mengajukan permohonan dengan bukti yang sah.

2. Tenaga kerja wanita dengan masa kerja selama 10 tahun atau lebih

Jumlah responden dengan masa kerja 10 tahun atau lebih sebanyak 55 responden. Masa kerja pada golongan ini berkisar antara 10 sampai 20 tahun. Berdasar hasil penelitian sebagian besar responden menyatakan bahwa dasar pemberian upah bagi tenaga kerja adalah Peraturan Daerah tentang UMP atau UMK. Dasar lain yang menempati urutan kedua yang dipilih responden adalah Peraturan Perusahaan dan dasar terakhir adalah Kesepakatan Kerja Bersama.

Secara umum responden menyatakan bahwa komponen upah yang diterima meliputi upah pokok. Pada urutan kedua, responden berpendapat bahwa komponen upah juga meliputi tunjangan tidak tetap yang terdiri atas tunjangan transport dan kesehatan, selain itu juga meliputi tunjangan tetap yang terdiri atas tunjangan beras. Beberapa responden dari satu perusahaan juga menyatakan bahwa pihaknya dapat

memperoleh tunjangan anak dan beras serta kesehatan untuk anak sepanjang dapat membuktikan dengan surat keterangan yang sah bahwa suaminya tidak mempunyai pekerjaan. Perkecualian ini hanya diberlakukan untuk 3 orang anak saja.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa menurut 38 responden (69%) menyatakan bahwa status perkawinan tidak berpengaruh dalam penerapan pengupahan, sedangkan 17 responden (31%) lainnya berpendapat bahwa status tersebut menyebabkan penerapan upah yang berbeda. Berkaitan dengan kenaikan upah, faktor yang paling menentukan menurut para responden adalah prestasi kemudian setelah itu baru masa kerja. Adapun penggunaan kesempatan hak cuti oleh tenaga kerja wanita menurut 44 responden (8%) tidak mempengaruhi pemberian upah pada tenaga kerja wanita, sedangkan 11 (2%) menyatakan bahwa hal itu berpengaruh dalam pemberian upah.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dalam hal pemberian upah, tenaga kerja wanita masih mendapat perlakuan diskriminatif. Hal ini nampak pada tidak diberikannya tunjangan yang sama antara tenaga kerja wanita dan pria yang telah menikah. Juga dalam pemberian tunjangan antara tenaga kerja wanita yang sudah dan belum menikah, semuanya menerima kebijakan pengupahan dengan komponen yang sama, sementara sebenarnya antara orang yang sudah dan belum menikah mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang berbeda. Meskipun ada satu perusahaan yang berusaha untuk mengurangi perlakuan diskriminatif

tersebut dengan memberikan dispensasi pemerian tunjangan anak dan keperluan bersa, serta kesehatan untuk anak, tetapi hal ini masih menunjukkan adanya perlakuan diskriminatif karena tenaga kerja wanita tetap tidak mendapat tunjangan suami dan untuk mendapatkannya tenaga kerja wanita harus mengajukan permohonan dengan bukti yang sah.

3. Bagian personalia perusahaan

Berdasar hasil penelitian seluruh responden menyatakan bahwa dasar pemberian upah di perusahaan adalah Peraturan Daerah tentang UMP/UMK dan Kesepakatan Kerja Bersama. Selain itu dua perusahaan menyatakan bahwa dasar lain dalam pertimbangan pemberian upah adalah Konvensi ILO No 100 serta Permenaker No 8 Tahun 1981, sementara satu perusahaan mengatakan bahwa dasar pemberian upah selain Perda UMP/UMK dan Kesepakatan Kerja Bersama juga Peraturan Perusahaan. Secara umum responden menyatakan bahwa komponen upah yang diberikan pada tenaga kerja wanita meliputi upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap terdiri atas tunjangan beras dan tunjangan tidak tetap terdiri atas tunjangan transport dan tunjangan kesehatan. Satu perusahaan yang menjadi responden juga menyatakan bahwa pihaknya dapat memberikan tunjangan anak dan beras serta kesehatan untuk anak sepanjang tenaga kerja wanita dapat membuktikan dengan surat keterangan yang sah bahwa suaminya tidak mempunyai pekerjaan. Perkecualian ini hanya diberlakukan untuk 3 orang

anak saja.

Selain itu, dari penelitian ini diperoleh temuan bahwa seluruh responden (100%) menyatakan bahwa status perkawinan tidak berpengaruh dalam penerapan pengupahan. Sementara itu berkenaan dengan soal kenaikan upah, maka faktor yang paling menentukan adalah prestasi kerja baru disusul dengan pertimbangan tentang masa kerja. Menurut seluruh responden penggunaan kesempatan hak cuti oleh tenaga kerja wanita tidak mempengaruhi pemberian upah pada tenaga kerja wanita.

Dari data yang diperoleh dalam penelitian dapat diketahui bahwa secara umum telah terjadi kesalahan persepsi pada responden baik tenaga kerja wanita maupun pihak perusahaan tentang dasar hukum pengupahan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya responden yang berpendapat bahwa dasar hukum pengupahan yang berlaku adalah Peraturan Daerah tentang UMP ataupun UMK. Selain peraturan hukum di atas, responden juga berpendapat bahwa dasar hukum pengupahan adalah Kesepakatan Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan. Pada dasarnya pendapat ini bukan pendapat yang keliru. Meskipun demikian idealnya kebijakan pengupahan dalam suatu perusahaan tetap harus didasarkan pada juga pada Konvensi ILO No 100, UU No 8 Tahun 1981 jo Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No SE-07/MEN/1990. Dengan demikian komponen upah meliputi upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok adalah imbalan

dasar yang dibayarkan pada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Tunjangan tetap merupakan suatu pembayaran teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok. Tunjangan ini juga tidak didasarkan atas kehadiran tenaga kerja, misalnya tunjangan anak, tunjangan istri, tunjangan beras, dan lain-lain. Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, diberikan secara tidak tetap dan waktunya juga tidak tetap. Tidak seperti tunjangan tetap yang tidak didasarkan atas kehadiran tenaga kerja maka tunjangan tidak tetap didasarkan pada kehadiran tenaga kerja. Berdasar surat edaran tersebut ditegaskan bahwa fasilitas, bonus, dan tunjangan hari raya tidak termasuk dalam komponen upah. Akibat persepsi yang keliru tersebut menyebabkan responden memiliki pemahaman yang kurang tepat juga tentang upah beserta komponen-komponennya.

Dari pendapat para responden juga dapat diketahui bahwa telah terjadi diskriminasi dalam penerapan kebijakan pengupahan pada tenaga kerja wanita. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan seluruh responden bahwa di perusahaan responden tidak terdapat pemberian tunjangan suami. Fakta ini juga didukung oleh pernyataan beberapa responden dari unsur tenaga kerja wanita bahwa tunjangan yang diterima hanya meliputi tunjangan beras, tunjangan kesehatan, tunjangan jabatan, dan tunjangan

transport.

Pernyataan para responden juga dikuatkan dengan fakta bahwa seluruh responden menyatakan tidak terdapat perbedaan dalam kebijakan pemberian upah terhadap tenaga kerja wanita yang sudah menikah ataupun belum menikah. Artinya baik menikah ataupun tidak tenaga kerja wanita tetap mendapat upah seperti saat belum menikah.

Kenyataan di atas sangat bertentangan dengan Konvensi ILO No 100 yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia. Mestinya tenaga kerja wanita yang telah menikah mendapatkan komponen upah yang berbeda dibandingkan dengan yang belum menikah. Perbedaan itu terdapat pada pemberian tunjangan anak, tunjangan kesehatan dan tunjangan beras untuk anak serta tunjangan suami. Namun hal ini tidak diberikan pada tenaga kerja wanita, sementara terhadap tenaga kerja pria yang sudah menikah secara otomatis mendapatkan tambahan tunjangan anak, tunjangan kesehatan dan tunjangan beras untuk anak serta tunjangan istri. Meskipun demikian masih ada perusahaan yang berusaha untuk memberikan tunjangan-tunjangan bagi anak apabila tenaga kerja wanita itu dapat membuktikan bahwa dirinya adalah pencari nafkah utama. Artinya apabila suami tidak memiliki pekerjaan maka perusahaan akan memberikan dispensasi bagi tenaga kerja wanita dalam hal pemberian tunjangan untuk kepentingan anaknya sepanjang dia memiliki bukti yang cukup kuat untuk itu. Apabila ketentuan dalam Konvensi ILO No 100 telah diterapkan tentunya pemberian dispensasi seperti ini juga

tidak perlu diberlakukan, karena secara otomatis dalam hal penerapan kebijakan pengupahan pada tenaga kerja wanita khususnya yang sudah menikah tentu akan sama dengan tenaga kerja pria.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa bagi tenaga kerja wanita, ternyata status perkawinan tidak memberikan perbaikan dalam penetapan komponen upah terutama masalah tunjangan bagi keluarga karena setelah menikahpun mereka tetap diperhitungkan dalam status lajang. Temuan ini semakin memberikan keyakinan bahwa pemberian kedudukan pada suami sebagai kepala rumah tangga yang berkewajiban memberikan nafkah bagi keluarganya ternyata masih menjadi pertimbangan juga bagi perusahaan untuk menetapkan komponen upah bagi tenaga kerja wanita.

C. ANALISIS KETERKAITAN ANTARA BEBERAPA PASAL DALAM UU No 1 TAHUN 1974 TERHADAP KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA PERUSAHAAN RESPONDEN

Fakta-fakta yang telah diuraikan sebelumnya telah memberikan gambaran bahwa penerapan kebijakan di bidang ketenagakerjaan bagi tenaga kerja wanita dan pria pada perusahaan yang diteliti ternyata juga dipengaruhi oleh status perkawinannya. Hal ini nampak jelas terutama pada penerapan kebijakan pengupahan yang masih diskriminatif pada tenaga kerja wanita.

Temuan ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung masyarakat

industri telah terpengaruh dengan kebijakan yang diterapkan pemerintah dalam beberapa ketentuan dalam UU No 1 Tahun 1974. Ketentuan yang dimaksud adalah Pasal 31 ayat (1) dan (3) jo Pasal 34. Adapun isi dari pasal tersebut adalah sebagai berikut.

Pasal 31 :

Ayat (1):

Hak dan kedudukan istri adalah seimbang dengan hak dan kedudukan suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dalam masyarakat

Ayat (3):

Suami adalah kepala keluarga dan istri ibu rumah tangga

Pasal 34 :

Ayat (1):

Suami wajib melindungi istrinya dan memberikan segala sesuatu keperluan hidup berumah tangga sesuai dengan kemampuannya

Ayat (2):

Istri wajib mengatur urusan rumah tangga sebaik-baiknya

Ayat (3):

Jika suami atau istri melalaikan kewajibannya masing-masing dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan.

Setelah mencermati isi ketentuan pasal-pasal di atas nampak jelas bahwa pembentuk UU No 1 Tahun 1974 saat menentukan isi undang-undang tersebut telah dipengaruhi oleh budaya patriarkhi yang menempatkan pria pada kedudukan yang lebih tinggi dibanding wanita dalam kehidupan berkeluarga dan bermasyarakat.

Pengaturan dalam pasal-pasal tersebut ternyata juga berpengaruh terhadap perumusan peraturan perundang-undangan lainnya khususnya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang menyangkut masalah pengupahan sebagaimana nampak dalam UU No 8 Tahun 1981 jo UU No 8 Tahun 1981 jo Surat Edaran Menteri Tenaga

Kerja Republik Indonesia No SE-07/MEN/1990, serta Peraturan Daerah tentang UMP maupun UMK. Ketentuan-ketentuan dalam produk peraturan perundang-undangan tersebut sangat dipengaruhi oleh isi Pasal 31 ayat (3) jo Pasal 34 ayat (1) dan (2), yang telah membagi kedudukan suami dan istri serta kewajibannya dalam rumah tangga.

Peneliti berpendapat bahwa pengaturan dalam undang-undang tersebut sebenarnya sudah tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi masyarakat Indonesia saat ini, karena kemajuan jaman telah mengubah cara pandang dan kebutuhan masyarakat dalam memperoleh akses ekonomi. Faktor lain adalah perubahan kondisi ekonomi nasional yang semakin buruk dan berdampak pada kondisi ekonomi masyarakat. Kondisi ini menuntut partisipasi tenaga kerja wanita dalam mempertahankan perekonomian keluarganya. Kenyataan ini harus diperhatikan oleh pemerintah dengan meninjau kembali isi Pasal 31 ayat (3) jo Pasal 34 ayat (1) dan (2).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

Dari beberapa perusahaan yang diteliti memperlihatkan suatu keadaan bahwa pada dasarnya tidak ada diskriminasi gender terhadap tenaga kerja yang ada dalam status perkawinan sebagaimana terlihat dalam program pembinaan maupun promosi jabatan bagi tenaga kerja wanita. Demikian pula mengenai penentuan upah pokok. Namun demikian perlu dicatat disini bahwa dalam hal penetapan komponen upah bagi tenaga kerja wanita, perusahaan masih berpegang pada ketentuan dalam Pasal 31 ayat (3) jo Pasal 34 ayat (1) dan (2) yang pada prinsipnya memberikan kedudukan pada suami sebagai pencari nafkah utama, sementara istri adalah ibu rumah tangga yang berkewajiban untuk mengelola segala sesuatu yang diberikan oleh suami. Oleh sebab itu bagi tenaga kerja wanita, status perkawinan tidak memberikan implikasi positif bagi kesejahteraannya meski suami tidak bekerja.

B. SARAN

Mengingat ketentuan Pasal 31 ayat (1) dan (3) jo 34 ayat Undang-Undang Perkawinan ternyata berpengaruh cukup signifikan dalam

penentuan tunjangan keluarga terutama bagi wanita yang suaminya tidak bekerja, maka sudah saatnya ketentuan tersebut perlu ditinjau kembali disesuaikan dengan perkembangan yang ada dalam masyarakat saat ini maupun tuntutan masyarakat yang akan datang. Hal tersebut dimaksudkan agar melalui rumusan yang lebih berkeadilan gender, maka ketidakadilan dalam dunia ketenagakerjaan khususnya dan tatanan masyarakat pada umumnya dapat dieliminir. Dengan demikian keseimbangan tatanan dalam masyarakat berangsur-angsur dapat diwujudkan.

DAFTAR PUSTAKA

Djumaldji, FX, SH, 1997: *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta

Kartasapoetra, G, et.al, 1994: *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta

Sendjun .H. Manulang, SH, 1995: *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta

Zainal Asikin, SH, SU, et. al, 1997: *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

HASIL PENELITIAN

Agung Wibawanto, et.al, 1998: *Profil Empat Buruh Perusahaan Tekstil PT. X Jawa Tengah dalam Siasat Buruh Di Bawah Represi*, Lapera, Yogyakarta

Anita Christiani, Th, SH, MHum dan Imma Indra Dewi W, SH, *Tinjauan Yuridis-Sosiologis Terhadap Pelaksanaan Pasal 34 Ayat 1 UU No 1 Tahun 1974*

Sari Murti Widiyastuti, Y, SH, MHum dan Agung M Harsiwi, TH, SE, 2000: *Produktivitas Kerja dan Kesempatan Aktualisasi Diri Dosen Wanita Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kopertis Wilayah V Tinjauan Pada Aspek Hukum Dan Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia*

Teten Masduki, et.al, 1998: *Pokok-Pokok Pikiran YLBHI Tentang Reformasi Politik Perburuhan Nasional*, YLBHI, Jakarta

ARTIKEL DAN MAKALAH

Nursyahbani Katjasungkana, SH: *Hukum Dan Perempuan Di Indonesia*, Makalah. disampaikan dalam Seminar Nasional "Wawasan Kemitrasejajaran Wanita Dan Pria Dalam Perspektif Islam Antara Konsep Dan Realita"

Wahyono Darma Brata, SH: *Keseimbangan Hak Dan Kedudukan Hukum Suami Isteri Dalam Perkawinan*, Artikel dalam Majalah Hukum Trisakti No 26/Tahun XXII/April/1997

Ken Suratiyah: *Industri Pangan Rumah Tangga*, Makalah disampaikan pada Forum Komunikasi Bidang Peranan Wanita, Dirjen Dikti, Proyek Peningkatan Peranan Masyarakat dalam Analisa Dampak Proyek Terhadap Hak Asasi Manusia: Kasus PIR dan Perburuhan

Medelina K. Henintio Majalah HIDUP No 13 Tahun LV



LAMPIRAN 1

Daftar Riwayat Hidup

1. Nama : Imma Indra Dewi Windajani, SH
2. Jenis kelamin : Perempuan
3. Fakultas/jurusan : Hukum
4. Pangkat/golongan : Penata / III c
5. Jabatan fungsional : Lektor
6. Alamat kantor : Fakultas Hukum
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jl. Mrican Baru No. 28 Yogyakarta

Pengalaman Penelitian:

1. Pelaksanaan Perkawinan Penghayat Aliran Kepercayaan "*Kejawen Unip Sejati*" di Wilayah Kecamatan Rongkop, Kabupaten Daerah Tingkat II Gunung Kidul (Suatu Kajian Menurut UU No 1 Tahun 1974 dan Iman Katolik)
2. Tinjauan Yuridis-Sosiologis Terhadap Pelaksanaan Pasal 34 Ayat 3 UU No 1 Tahun 1974
3. Perlindungan Hukum Terhadap Kedudukan Pembantu Rumah Tangga Di Kotamadya Yogyakarta
4. Tindakan Plagiat Penulisan Karya Ilmiah di Lingkungan Kampus dalam Perspektif Hukum dan Etika (Studi Kasus di Universitas Atma Jaya Yogyakarta)

5. Kepemimpinan Perempuan Indonesia di Bidang Pemerintahan dalam
Perspektif Hukum Adat, Hukum Agama, dan Hukum Tata Negara

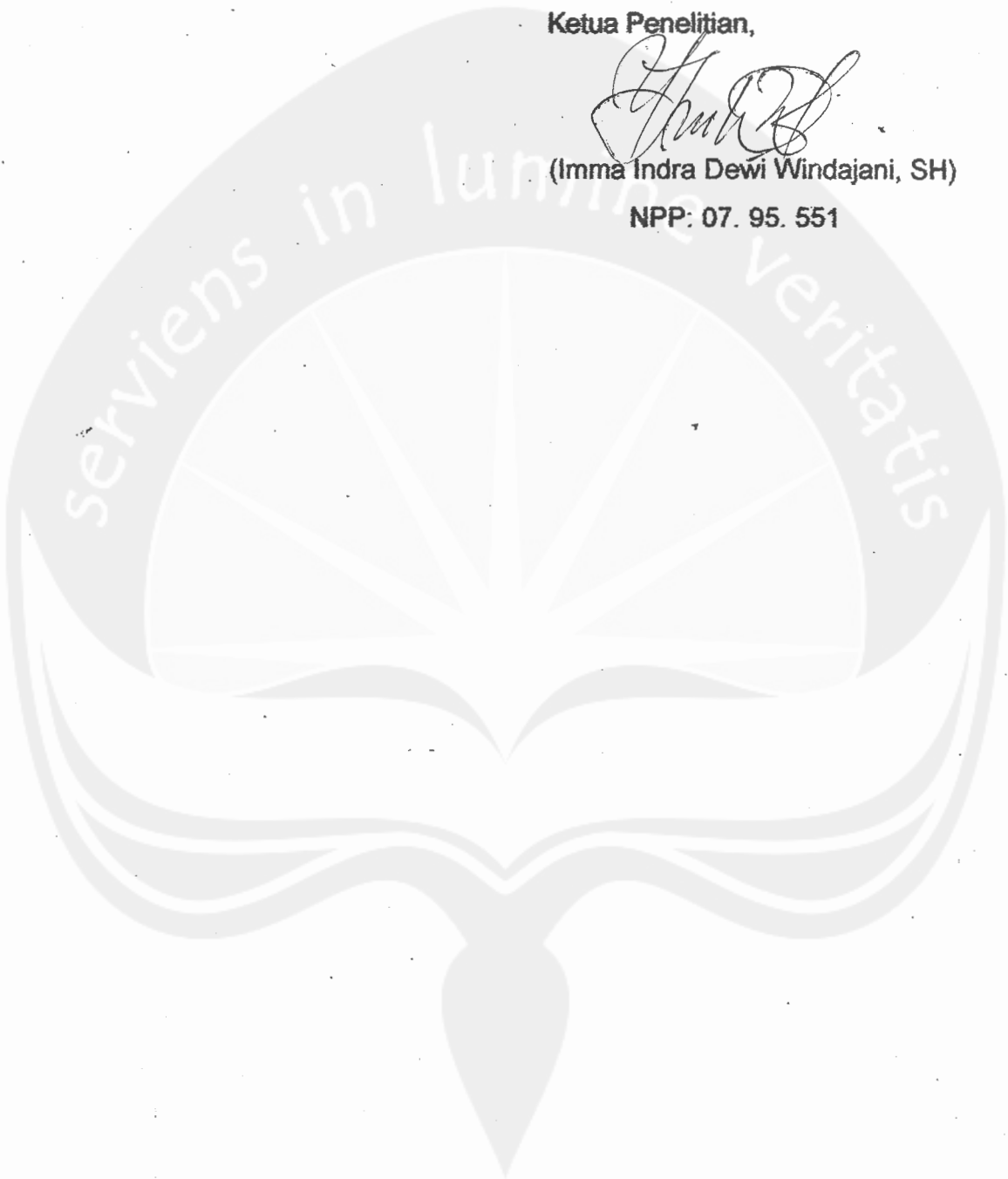
Yogyakarta, 21 Oktober 2002

Ketua Penelitian,



(Imma Indra Dewi Windajani, SH)

NPP: 07. 95. 551



LAMPIRAN 2

Daftar Riwayat Hidup

1. Nama : Y. Sari Murti Widiyastuti, SH, MHum
2. Jenis kelamin : Perempuan
3. Fakultas/Jurusan : Hukum
4. Pangkat/golongan : Penata / III c
5. Jabatan fungsional : Lektor
6. Alamat kantor : Fakultas Hukum
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jl. Mrican Baru No. 28 Yogyakarta

Pengalaman Penelitian:

1. Produktivitas Kerja dan Kesempatan Aktualisasi Diri Dosen Wanita Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah V: Tinjauan pada Aspek Hukum dan Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Peranan Anggota Sivitas Akademika dalam Partisipasi Pelaksanaan Visi dan Misi Fakultas Hukum UAJY
3. Manajemen Gugus Depan: Studi Kasus Pada Kwartir Cabang 1205 Kotamadya Dati II Yogyakarta

Yogyakarta, 21 Oktober 2002

Anggota Penelitian,



(Y. Sari Murti Widiyastuti, SH, MHum)

NPP: 12. 87. 262

